**COMUNE DI COLLECCHIO**

---

# PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

# 2023 / 2025

Approvato con delibera di Giunta Comunale n. ___ del ____

# Sommario

PREMESSA ..... 3

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE ..... 4

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE ..... 6

**2.1 Sottosezione di programmazione: Valore Pubblico ..... 6**

**2.2 Sottosezione di programmazione: Performance ..... 8**

**2.3 Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza ..... 12**

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO ..... 13

**3.1 Sottosezione di programmazione: Struttura organizzativa ..... 13**

**3.2 Sottosezione di programmazione: Organizzazione del Lavoro Agile ..... 16**

**3.3 Sottosezione di programmazione: Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale ..... 17**

**3.4 Sottosezione di programmazione: Piano di razionalizzazione delle dotazioni strumentali ..... 20**

SEZIONE 4 - GOVERNANCE E MONITORAGGIO ..... 23

**3.1 Governance del PIAO ..... 23**

**3.2 Monitoraggio del PIAO ..... 23**

# PREMESSA

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni, adottino, il Piano integrato di attività e organizzazione. Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ha come obiettivo quello di "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso". Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, al fine di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria e una sua semplificazione, assicurando una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese. In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori,

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e successivamente integrato e modificato dalle disposizioni di cui:

- all'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15, per quanto attiene le disposizioni di cui ai commi 5, 6 e 6-bis;
- all'art. 7, comma 1, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, per quanto attiene le disposizioni di cui al comma 6-bis e introduttivo del comma 7-bis.

Il "Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", di cui al Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022, entra in vigore il 15 luglio 2022 rappresenta il provvedimento cardine per dare attuazione alle nuove disposizioni normative. Attraverso di esso, infatti, vengono "soppressi" i previgenti adempimenti in materia di pianificazione e programmazione e viene disposto che per le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati dal decreto stesso sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.

# SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Il **Comune di Collecchio** ha una popolazione di 14.710 abitanti (al 31.12.2022) e un'estensione territoriale di 58,79 kmq così delimitata: a Nord-Est confina con il territorio del Comune di Parma, a Sud-Est in parte con il torrente Baganza ed in parte con i territori dei Comuni di Sala Baganza e Fornovo Taro, a Sud-Ovest con il territorio del Comune di Fornovo Taro, a Nord Ovest con il fiume Taro. Il territorio comunale è articolato nelle seguenti frazioni: Lemignano, San Martino Sinzano, Madregolo, Gaiano, Ozzano Taro e Pontescodogna (*art. 2 dello Statuto Comunale da ultimo modificato con delibera di Consiglio Comunale n. 55/2015*).

| | |
|---|---|
| **Denominazione Ente:** | Comune di Collecchio |
| **Indirizzo** | Viale Libertà 3 – 43044 Collecchio (Parma) |
| **Telefono (Centralino)** | 0521301111 |
| **PEC** | protocollo@postacert.comune.collecchio.pr.it |
| **Email** | segreteria@comune.collecchio.pr.it |
| **Codice Fiscale/ P. Iva** | 00168090348 |
| **Codice Univoco** | UFG7D2 |
| **Codice Istat** | 034009 |
| **Codice Catastale** | C852 |
| **Codice IPA** | c_c852 |
| **Sito web istituzionale** | www.comune.collecchio.pr.it |
| **Pagina Facebook®** | https://www.facebook.com/ComuneDiCollecchio |
| **Canale Youtube®** | https://www.youtube.com/channel/UCoulqpJVHoIwgcvmjGr4jhg/featured |

La **Sindaca Maristella Galli** ha assunto la carica il 27 maggio 2019 per il mandato amministrativo 2019/2024.

- **Relazione di inizio mandato 2019/2024**
  https://www.comune.collecchio.pr.it/upload/collecchio_ecm10/gestionedocumentale/relazioneiniziomandatoSindaco2019-2024_784_59454.pdf

- **Composizione della Giunta Comunale**
  https://www.comune.collecchio.pr.it/servizi/Menu/dinamica.aspx?idSezione=18144&idArea=18147&idCat=102500&ID=102500&TipoElemento=categoria

- **Composizione del Consiglio Comunale**
  https://www.comune.collecchio.pr.it/servizi/Menu/dinamica.aspx?idSezione=18144&idArea=18147&idCat=45372&ID=99005&TipoElemento=categoria

Il Comune di Collecchio con delibera di Consiglio Comunale n. 61/2008 ha deliberato di costituire e aderire all'Unione di Comuni denominata "**Unione Pedemontana Parmense**" insieme ai Comuni di Felino, Sala Baganza, Montechiarugolo e Traversetolo. All'Unione i sono conferite le seguenti funzioni per la gestione in forma associata:

| | |
|---|---|
| FUNZIONE DI POLIZIA LOCALE | Delibera di Consiglio Comunale n. 9/2009 |
| FUNZIONE DI PROTEZIONE CIVILE | Delibera di Consiglio Comunale n. 10/2009 |
| SERVIZI INFORMATICI E TELEMATICI | Delibera di Consiglio Comunale n. 56/2012 |
| SERVIZIO PERSONALE | Delibera di Consiglio Comunale n. 57/2012 |
| SERVIZI SOCIALI | Delibera di Consiglio Comunale n. 70/2013 |
| SPORTELLO ENERGIA | Delibera di Consiglio Comunale n. 71/2013 |
| FUNZIONI DELL'ORGANO DI REVISIONE | Delibera di Consiglio Comunale n. 74/2014 |

| | |
|---|---|
| CENTRALE UNICA DI COMMITTENZA | Delibera di Consiglio Comunale n. 79/2014 |
| GESTIONE UNIFICATA DEL SUAP | Delibera di Consiglio Comunale n. 41/2015 |
| SERVIZI TURISTICI | Delibera di Consiglio Comunale n. 6/2018 |
| FUNZIONI IN MATERIA DI SISMICA | Delibera di Consiglio Comunale n. 7/2018 |
| UFFICIO EUROPA | Delibera di Consiglio Comunale n. 17/2019 |
| SERVIZIO DI BROKERAGGIO ASSICURATIVO | Delibera di Consiglio Comunale n. 65/2021 |
| SERVIZIO ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA | Delibera di Consiglio Comunale n. 33/2022 |

**Funzioni relative ai vincoli idrogeologici e alla forestazione**

L'Unione Pedemontana Parmense ha inoltre stipulato una convenzione con l'Unione Montana Appennino Parma Est per l'esercizio delle funzioni delegate dalla Regione Emilia Romagna in materia di vincolo idrogeologico ai sensi dell'art.148 della L.R. 21 aprile 1999 n. 3 e alla forestazione ai sensi delle P.M.P.F. approvate con DCR n.2354/95 in conformità a quanto stabilito dalla L. 30/81.

# SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

## 2.1 Sottosezione di programmazione: Valore Pubblico

In questa sezione, il Comune di Collecchio intende rappresentare i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati.

Per "valore pubblico" si intende l'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, sanitario, culturale etc.) che si viene a creare per la collettività e che deriva dal perseguimento di obiettivi specifici utilizzando le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi connessi a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi, etc.). Non fa quindi solo riferimento al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalle pubbliche amministrazioni e diretti ai cittadini, utenti e stakeholder, ma anche alle condizioni interne all'Amministrazione presso cui il miglioramento viene prodotto.

Gli indirizzi strategici e i corrispondenti obiettivi strategici sono definiti nel Documento Unico di Programmazione - Sezione strategica, poi negli obiettivi operativi della Sezione operativa e successivamente negli obiettivi esecutivi del Piano Esecutivo di Gestione.

Gli obiettivi strategici rappresentano le finalità di cambiamento di medio/lungo periodo (*risultato finale*) che l'Amministrazione intende realizzare del proprio mandato nell'ambito delle aree di intervento istituzionale dell'Ente Locale. Gli obiettivi operativi rappresentati nel Documento Unico di Programmazione costituiscono lo strumento per il conseguimento degli obiettivi strategici traguardando risultati di breve/medio periodo (*risultato intermedio*).

Pertanto il sistema di programmazione dell'Ente è strutturato secondo la seguente articolazione:

1) **Linee Programmatiche di mandato** *(approvate con delibera di Consiglio Comunale n. 99 del 06.08.2019)* che individuano le priorità strategiche e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente;
2) **Documento Unico di Programmazione - DUP 2023/2025** (*approvato, da ultimo, con delibera di Consiglio Comunale n. 57 del 21.12.2022)* che delinea l'attività strategica e operativa dell'Ente ed è il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio annuale e pluriennale e dei documenti di programmazione dei lavori, delle forniture e dei servizi (Piano Triennale ed elenco annuale delle opere pubbliche, Piano biennale delle forniture e dei servizi);
3) **Piano Esecutivo di Gestione – PEG 2023/2025** *(approvato con delibera di Giunta Comunale n. 184 del 27.12.2022)* che affida ai responsabili dei servizi le risorse finanziarie per la realizzazione degli obiettivi contenuti nel DUP.

Il **bilancio di previsione 2023/2025** è stato approvato dall'Ente con delibera di Consiglio Comunale n. 60 del 21.12.2022.

Mentre nel DUP, quindi, sono rappresentati per Programmi e Missioni tutte le attività dell'amministrazione che giustificano anche di fronte al Consiglio Comunale gli investimenti del triennio di competenza in relazione al programma di mandato, **la seguente sottosezione "valore pubblico" intende rappresentare una selezione delle priorità strategiche che l'ente individua per caratterizzare la propria azione amministrativa.**

| Ambito | Obiettivo generale | Valore pubblico | Azione strategica |
|---|---|---|---|
| Organizzazione della struttura | Ulteriore digitalizzazione dei servizi | Semplificare l'accesso dell'utenza ai servizi dell'Ente | Riduzione istanze presentate in |

| | | | |
|---|---|---|---|
| amministrativa | | | modalità analogica (cartacea, ecc…) |
| | Valorizzazione e qualificazione del personale | Qualificazione dei servizi offerti e della capacità di risposta | Attivazione iniziative formative mirate |
| | Ulteriore rafforzamento della presenza e di presidio di Polizia Locale sul territorio | Miglioramento della sicurezza percepita e reale da parte della cittadinanza | Incremento del monte ore di presenza della PL sul territorio |
| Servizi alla persona e alla comunità | Sostegno all'associazionismo e alle iniziative sportive, culturali e turistiche con particolare riferimento alle iniziative dei/per i giovani | Favorire e sostenere la partecipazione della cittadinanza ed in particolare delle giovani generazioni | Incremento n. iniziative sostenute o patrocinate dal Comune |
| | Consolidare il sistema dei servizi educativi, scolastici e sociali | Ampliamento dell'offerta di servizi di prossimità | Incremento n. di servizi e/o di utenti raggiungi dai servizi |
| | Rafforzare l'impegno per il sostegno nei confronti dei disabili | Sostegno allo sviluppo di una comunità inclusiva e trasversale | Incremento n. di servizi e/o di utenti raggiungi dai servizi |
| Sviluppo economico e sostenibile, assetto e tutela del territorio e dell'ambiente | Progetto "Pronto intervento" per le manutenzioni ordinarie | Riqualificazione e manutenzione delle strutture e delle aree pubbliche | Incremento n. segnalazioni con riscontro positivo |
| | Riqualificazione della pubblica illuminazione | Efficientamento energetico e miglioramento degli standard di sicurezza | Riduzione dei consumi energetici |
| | Rigenerazione e riqualificazione urbana e del territorio | Rifunzionalizzazione di aree dismesse e creazione di opportunità di sviluppo economico e sociale | Attivazione accordi urbanistici per la rigenerazione urbana |
| | Riqualificazione del sistema di raccolta e smaltimento rifiuti | Ridurre la produzione di rifiuti attraverso la prevenzione, la riduzione, il riciclaggio e il riutilizzo | % di riduzione dei rifiuti e % di incremento della raccolta differenziata |
| | Rafforzamento e qualificazione dell'offerta commerciale | Sostegno al commercio di vicinato | Incremento iniziative a sostegno del commercio di vicinato |

## 2.2 Sottosezione di programmazione: Performance

Il sistema integrato di pianificazione e controllo per la gestione del ciclo della performance è definito dal:

- Regolamento di organizzazione degli uffici, dei servizi comunali e dei controlli interni (*da ultimo modificato con delibera di Giunta Comunale n. 142/2020);*
- Sistema di misurazione e valutazione della Performance personale dipendente dell'Unione Pedemontana Parmense e dei Comuni di Collecchio, Felino, Montechiarugolo, Sala Baganza e Traversetolo (*approvato con delibera di Giunta dell'Unione n. 16/2020*);
- Piano annuale della Performance/Obiettivi 2023 (*approvato con delibera di Giunta Comunale n. 184 del 27.12.2022*) dando atto del suo successivo inserimento nella sezione dedicata del PIAO;

Con delibera di Giunta dell'Unione n. 16 del 18.02.2020, l'Unione ha approvato la metodologia per la misurazione e valutazione della performance del personale dirigenziale, titolare di posizione organizzativa e del personale non titolare di posizione organizzativa dell'Unione Pedemontana Parmense e dei Comuni di Collecchio, Felino, Montechiarugolo, Sala Baganza e Traversetolo proposta dal N.V.P. costituito presso l'Unione, e le relative schede.

Il Piano della Performance contiene sia gli obiettivi che discendono dalla strategia e dall'esplicitazione del Valore Pubblico dell'ente sia quelli che nascono dalle esigenze di garantire il funzionamento e la missione istituzionale dell'ente. Entrambe queste componenti costituiscono le fonti per la individuazione degli obiettivi di performance che l'ente intende realizzare. L'ente si è dotato di un set di indicatori di misura della performance per il funzionamento dei processi e delle attività correnti, in modo da poter consentire la valorizzazione del mantenimento dei livelli di performance attesi e da garantire nei confronti della comunità di riferimento.

Il piano degli obiettivi e della performance 2023 è stato predisposto dal Segretario Generale sulla base delle indicazioni derivanti dal programma di mandato della Amministrazione, dal DUP e dal Bilancio di Previsione e dagli incontri tra gli organi politici e i Titolari di Posizione Organizzativa per la negoziazione degli obiettivi inerenti il raggiungimento di quanto indicato nel programma di mandato.

Nel corso dell'anno verranno effettuate almeno due verifiche sullo stato di raggiungimento degli obiettivi dal Nucleo di Valutazione mediante lo svolgimenti di colloqui coi Responsabili e la predisposizione di report sullo stato di attuazione

Sono stati individuati per l'anno 2023 oltre agli obiettivi personali dei Responsabili, tre obiettivi di ente trasversali, dettagliati nelle tabelle sotto riportate:

| ASSESSORE | RESPONSABILE | OBIETTIVO |
|---|---|---|
| Dodi<br>Comani<br>Guerci | Copelli<br>Gherri<br>Moroni<br>Berzioli<br>Torelli (Unione) | Attività conseguenti al trasloco per l'apertura della nuova scuola di Gaiano.<br><br>Trasloco di ritorno dell'ufficio tecnico e dello sportello sociale della Azienda Pedemontana |
| Sindaca<br>Assessore Pietralunga | Copelli<br>Berzioli<br>Bonini<br>Gherri<br>Moroni<br>Setti<br>Torelli (Unione) | Messa a regime del nuovo PIAO (piano integrato attività e organizzazione) in applicazione al DPR 24.06.2022 n. 81. |

| | | |
|---|---|---|
| Sindaca<br>Comani<br>Dallavalle | Copelli<br>Gherri<br>Setti<br>Moroni<br>Bonini<br>Torelli (Unione) | Implementazione e potenziamento ufficio SIT e della comunicazione |

Di seguito lo schema sintetico degli obiettivi assegnati ai singoli responsabili per l'anno 2023 sulla base della strategicità dei medesimi rispetto al programma di mandato:

| ASSESSORE | OBIETTIVO | NOTE |
|---|---|---|
| Pietralunga | Bonini | Implementazione e formazione nuova addetta al magazzino farmaceutico e formazione con aggiornamento degli addetti alla cosmesi per potenziamento fatturato |
| Pietralunga | Bonini | Potenziamento delle procedure per le liquidazioni<br>Attivazione procedure per le liquidazioni digitali |
| Pietralunga | Bonini | Potenziamento ottimizzazione del magazzino farmaceutico con aumento potenziamento dei servizi |
| Sindaca | Moroni | Predisposizione nuovo regolamento del consiglio comunale |
| Dodi | Moroni | Sistemazione e recupero somme arretrate cimiteri |
| Sindaca | Moroni | Rispetto dei termini adozione del nuovo PIAO anno 2023 |
| Pietralunga | Copelli | Attivazione, operatività e adattamento del nuovo controllo di gestione predisposto dall'Unione alla realtà del Comune di Collecchio. |
| Pietralunga | Copelli | Studio e attività propedeutiche alla approvazione del nuovo regolamento per attivazione procedura di compensazione somme. |
| Pietralunga | Copelli | Studio e attivazione, messa a regime del passaggio da tariffa a corrispettivo della TARI |
| Dodi | ***Vacante*** | Elenco Opere Pubbliche STRATEGICHE come da priorità dettate dalla Amministrazione:<br>1.Progetto idrogeologico II stralcio<br>2.Nuova scuola di Gaiano |

| | | |
|---|---|---|
| Dodi | ***Vacante*** | Realizzazione opere in economia diretta con squadra esterna (operai) come da priorità dettate dalla Amministrazione:<br>1.trasloco nuova scuola<br>2.trasloco ufficio tecnico<br>3.sistemazione aree verdi residuali sul territorio |
| Dodi | ***Vacante*** | Riqualificazione pubblica illuminazione con proposte per contrastare l'aumenti dei costi dell'energia |
| Comani | Moroni | Rivisitazione/razionalizzazione appalto trasporto scolastico con riorganizzazione della assistenza ad personam sui pulmini per trasporto alunni |
| Comani | Moroni | Revisione della bollettazione dei servizi scolastici con risparmio sulle spese postali e di tempo lavoro |
| Comani | Moroni | Riattivazione della riscossione coattiva sulle rette scolastiche insolute |
| Comani | Berzioli | Analisi e rispetto dei termini per gli accordi operativi. Aggiornamento del protocollo operativo per la gestione dei procedimenti attuativi approvato con atto di GC. N. 181/2020 a seguito prime esperienze applicative.<br>Supporto operativo alla negoziazione e programmazione quale strumento applicativo "censimento aree verdi e servizi" supporto Piano triennale LLPP. |
| Comani | Berzioli | Studio per la ridistribuzione dei carichi di lavoro della UOC, formazione nuovo dipendente addetto alla urbanistica. |
| Comani | Berzioli | Studio e predisposizione attività necessarie all'aggiornamento della disciplina del PUG a seguito applicazione delle norme emanate nel periodo 2020/2022 |
| Sindaca | Setti | Pianificazione e organizzazione mostre/eventi come da priorità dettate dalla Amministrazione:<br>1. campeace<br>2. concorso letterario<br>3. mostra storica |
| Dodi | Setti | Studio e pianificazione progetti di avviamento allo sport per bimbi anche con eventuali accordi con le scuole |
| Sindaca | Setti | Implementazione e potenziamento dell'archivio storico |
| Dodi/Comani | Gherri | Coordinamento/direzione monitoraggio obiettivi assegnati alle UOC afferenti l'area tecnica protezione civile Riorganizzazione area a seguito nuova macrostruttura |

| | | |
|---|---|---|
| Dalla Valle | Gherri | Attivazione PAESC Monitoraggio e verifica attività conseguenti |
| Dalla Valle | Gherri | Attivazione e messa in opera del progetto per “centro commerciale naturale” |

Per le schede di dettaglio del **Piano dettagliato Obiettivi/Performance - anno 2023** si rinvia alla delibera di Giunta Comunale n. 184 del 27.12.2022 e pubblicata al link di seguito e che viene allegato (**All. A**)

- https://www.comune.collecchio.pr.it/upload/collecchio_ecm10/gestionedocumentale/Pianoobiettivi2023_784_60952.pdf

## 2.3 Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza

Con delibera di Consiglio Comunale n. 2 del 31.01.2017 è stato approvato lo schema di convenzione tra l'Unione Pedemontana Parmense e i Comuni di Collecchio, Felino, Montechiarugolo, Sala Baganza e Traversetolo, per la gestione associata delle funzioni di responsabile anticorruzione e della trasparenza ed è stata trasferita all'Unione Pedemontana Parmense la funzioni di responsabile anticorruzione e della trasparenza ai sensi dell'art.1, comma 110, lett. a) e b) della legge 56/2014;

Successivamente, con delibera di Consiglio Comunale n. 33 del 30.05.2022 la sopraccitata convenzione è stata modificata a seguito della riorganizzazione della macrostruttura dell'Unione, come di seguito:

- Mantenimento in campo all'Unione della funzione di ottimizzazione del lavoro di redazione del ptpct, attraverso la redazione di un modello unico di piano;
- Ritorno in capo ai singoli comuni del ruolo di Responsabile Anticorruzione e Trasparenza (Rpct), al fine di assicurare gli adattamenti al Piano che ogni Comune, in fase di adozione, ritenga necessario apportare in relazione alle specificità dell'ente interessato e, soprattutto, per garantire un più efficace monitoraggio dell'applicazione delle misure previste dal Piano stesso che un RPCT "interno" può meglio garantire per la vicinanza e la conoscenza delle dinamiche interne a ciascun ente.

Con decreto del Sindaco n. 7 del 03.08.2022, la dott.ssa Maria Stefanini, Segretario Generale del Comune di Collecchio, è stata nominata per l'Ente "Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza" ai sensi dell'art.1, coma 7, della legge 06.11.2012 n. 190 e del D.lgs. 14 marzo 2013 n. 33.

Nel 2022 e negli anni precedenti non risultano essersi verificati eventi corruttivi.
La formazione annuale ai dipendenti è stata tenuta in forma seminariale dall'RPCT dott.ssa Maria Stefanini nei giorni 7/8 e 9 marzo 2022.

**Come da comunicato ANAC del 17 gennaio 2023 l'adozione PTPCT 2023-2025 è stata prorogata al 31.03.2023.**

Con delibera di Giunta Comunale n. 53 del 19.04.2022 è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2022/2024, comprendente:

- piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2022-2024;
- schede mappatura e monitoraggio misure generali (codice di comportamento, rotazione personale, conflitto di interessi, whistleblowing, formazione, trasparenza, pantouflage, patti di integrità);
- schede mappatura e monitoraggio misure specifiche (controllo, trasparenza, regolamentazione).

Il PTPCT 2022/2024 è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente completo di tutti i suoi allegati.

https://www.comune.collecchio.pr.it/upload/collecchio_ecm10/gestionedocumentale/PTPCT_2022-2024_784_60547.pdf

Con determina del Segretario generale n. 870/2022 si è preso atto dell'avvenuta riformulazione del Codice disciplinare da parte degli articoli 71 e 72 del C.C.N.L. Funzioni locali 16 novembre 2022.

**Con delibera di Giunta Comunale n. 16 del 21.02.2023 è stato approvato il nuovo codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Collecchio.**

# SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

## 3.1 Sottosezione di programmazione: Struttura organizzativa

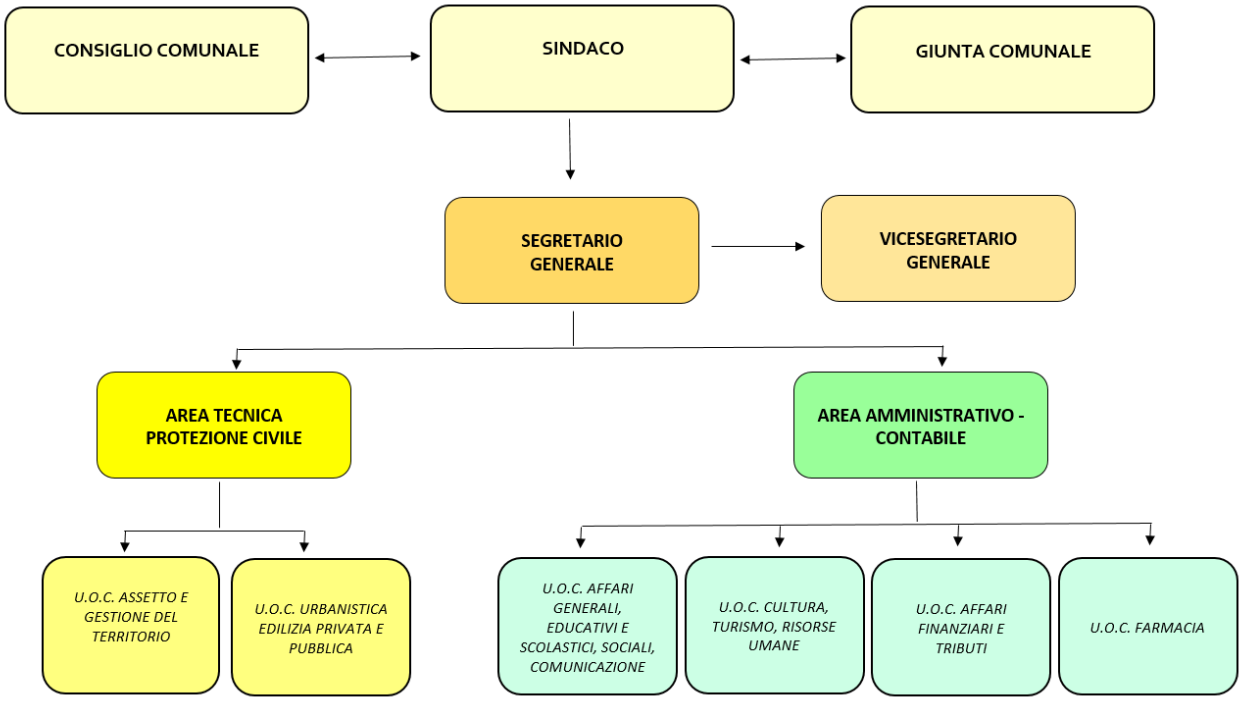
Anche seguito del pensionamento di alcuni dipendenti, l'Amministrazione ha valutato l'opportunità di semplificare e razionalizzare la macrostruttura organizzativa dell'Ente *(approvata da ultimo con delibera di Giunta Comunale n. 63 del 31.05.2022)*.

Il modello organizzativo si articola, coerentemente con il regolamento di organizzazione, in Aree alla cui direzione sono stati preposti dei Responsabili incaricati di PO ai sensi dell'art. 110 del D.lgs. n. 267/2000 e Unità Operative Complesse alla cui direzione sono preposte delle P.O. Le Posizioni Organizzative costituiscono le figure chiave della gestione dei Servizi strategici trattandosi di posizioni di lavoro che comportano lo svolgimento di funzioni di "direzione" e "coordinamento" di unità organizzative complesse, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa. Ciascuna PO provvede, infatti, nell'ambito dell'unità organizzativa assegnata a tradurre operativamente il complesso degli obiettivi e degli indirizzi programmatici stabiliti dagli organi di governo dell'Ente attraverso l'approvazione del DUP, del PEG e del PDO.

**L'Amministrazione ha quindi inteso:**

- **accorpare all'UOC Servizi Educativi e Scolastici, Sociali e Comunicazione le funzioni già attribuite all'UOC Affari Generali, istituendo la nuova UOC Servizi Generali, Educativi e Scolastici, Sociali e Comunicazione;**
- **rinominare le UOC secondo la nuova articolazione di seguito dettagliata;**

Di dare pertanto atto che la nuova macrostruttura dell'Ente viene di seguito definita, modificando la delibera di Giunta Comunale n. 63 del 31 maggio 2022.




Di provvedere alla attivazione delle procedure necessarie alla ripesatura delle UOC interessate, mediante l'invio della nuova macrostruttura al competente Nucleo di Valutazione.
In ragione dell'aggiornamento della macrostruttura organizzativa si rende conseguentemente necessario adeguare e aggiornare il **funzionigramma** approvato da ultimo con delibera di Giunta Comunale n. 119 del 11.10.2022 nelle nomenclature, nella terminologia e nei servizi assegnati dando atto che i dati in esso

contenuti devono intendersi indicativi e non esaustivi di tutte le micro-funzioni ed i procedimenti dell'Ente assegnati ai servizi, che sono, comunque, riconducibili alle macro-funzioni (Allegato B alla presente delibera).

***AREA TECNICA – PROTEZIONE CIVILE***
Afferiscono specificatamente a quest'area le attività connesse all'ambiente e alla gestione del ciclo integrato dei rifiuti, al commercio e alle attività produttive, alla protezione civile. Coordina l'attività delle UOC Assetto e gestione del territorio e UOC Urbanistica edilizia privata e pubblica.

***UOC Assetto e gestione del territorio***
Predispone il Piano triennale delle OO.PP, si occupa della realizzazione delle OO.PP., segue la manutenzione degli immobili comunali e delle strade. Gestisce l'illuminazione pubblica, si occupa del verde pubblico e delle convenzioni per la gestione degli impianti sportivi. Fanno capo a questo settore il trasporto pubblico locale, cura i rapporti con le aziende erogatrici dei servizi in rete.

***UOC Urbanistica edilizia privata e pubblica***
Afferiscono a questo settore le attività legate allo sportello unico dell'edilizia, alla sorveglianza edilizia, all'urbanistica. Fanno inoltre capo al settore la toponomastica e la numerazione civica.

***AREA AMMINSITRATIVO - CONTABILE***

***UOC Affari generali, educativi e scolastici, sociali, comunicazione***
Gestisce la segreteria degli organi istituzionali e si occupa del protocollo. Afferiscono a questa UOC i servizi demografici, lo stato civile, l'elettorale, l'URP e i servizi cimiteriali. Si occupa degli affari legali, della stipula dei contratti e degli appalti, per quanto non gestito dalla CUC. Si occupa del piano anticorruzione in supporto al Segretario generale. Si occupa inoltre della gestione dei nidi d'infanzia comunali, delle mense e dei trasporti scolastici. Cura i rapporti con l'Istituto comprensivo e con scuole private. Afferiscono a questa UOC le funzioni residuali dei servizi sociali. Si occupa inoltre della comunicazione, del piano della trasparenza in supporto al Segretario generale. Rientrano in questa UOC tutte quelle attività non specificatamente individuate nelle altre UOC e Settori.

***UOC Cultura, turismo, risorse umane***
Gestisce le iniziative culturali e della biblioteca, collabora con le associazioni presenti sul territorio e con le scuole per la promozione della lettura e cultura in genere. Gestisce il centro culturale di Villa Soragna. Afferiscono a questa UOC anche le pari opportunità, lo sport, il turismo e l'organizzazione dei relativi eventi di promozione turistica, le manifestazioni istituzionali, le politiche giovanili, i rapporti con l'Università, i rapporti con le associazioni del territorio e con i musei del territorio. Segue i progetti europei. Si occupa delle risorse umane anche in supporto all'attività del Segretario generale.

***UOC Affari finanziari e tributi***
Al servizio finanziario sono attribuite le funzioni generali di coordinamento, di gestione e di controllo di tutta l'attività economica, patrimoniale e finanziaria, il supporto alle attività di controllo nonché il coordinamento nel raggiungimento degli equilibri di bilancio. Sono altresì assegnate al settore finanziario le funzioni in materia tributaria e tariffaria.

***UOS Farmacia***
Si occupa della gestione della farmacia comunale e dei rapporti con l'AUSL.

**Il nuovo funzionigramma dettagliato è allegato al presente piano (All. B)**

Il Segretario Generale è la figura apicale in grado di garantire la continuità amministrativa dell'ente ed è in possesso delle competenze manageriali necessarie al coordinamento dei Responsabili delle Unità Organizzative Complesse nella gestione amministrativa e nell'attuazione degli indirizzi formulati dagli

organi politici del Comune. Il Segretario Generale attua pertanto il necessario coordinamento con le Posizioni Organizzative e funge da collegamento tra la parte politica e la struttura amministrativa.

**Assetto vigente alla data di approvazione del PIAO delle Posizioni Organizzative:**

| | |
|---|---|
| POSIZIONE ORGANIZZATIVA<br>*Dott.ssa Cristina Copelli* | Responsabile UOC Servizi Finanziari e Tributi |
| POSIZIONE ORGANIZZATIVA<br>*Dott. Fabio Moroni* | Responsabile UOC Servizi educativi e sociali - Comunicazione |
| POSIZIONE ORGANIZZATIVA<br>*Dott.ssa Antonella Setti* | Responsabile UOC Servizi culturali, turismo e risorse umane |
| POSIZIONE ORGANIZZATIVA<br>*Dott. Fabio Moroni* ***(interim)*** | Responsabile UOC Affari generali, contratti, segreteria |
| *POSIZIONE ORGANIZZATIVA*<br>*Dott.ssa Barbara Bonini* ***(art. 110 TUEL)*** | Responsabile UOC Servizi farmaceutici |
| POSIZIONE ORGANIZZATIVA<br>*Ing. Lorenzo Gherri* | Responsabile Area Tecnica – Protezione Civile |
| POSIZIONE ORGANIZZATIVA<br>***(vacante)*** | Responsabile UOC Assetto e gestione del territorio |
| POSIZIONE ORGANIZZATIVA<br>*Arch. Gabiella Berzioli* | Responsabile UOC Urbanistica, Edilizia privata e pubblica |

## 3.2 Sottosezione di programmazione: Organizzazione del Lavoro Agile

Il ***Piano Organizzativo di Lavoro Agile*** descrive il livello di implementazione e di sviluppo del lavoro agile costituendone il livello di base per programmarne il miglioramento.

Nel mese di marzo 2020, a fronte dell'emergenza sanitaria e in linea con le indicazioni normative che si sono via via succedute, l'Unione Pedemontana Parmense e i Comuni aderenti hanno realizzato in tempi brevissimi una modalità snella per la richiesta e l'attivazione dello smart working, al fine di garantire prioritariamente i servizi ai cittadini e al contempo assicurare tutte le condizioni di sicurezza al personale.

Grazie al rapido sviluppo delle tecnologie informatiche e digitali messo in atto dal Servizio Informatico Associato dell'Unione, così come alla disponibilità del personale di utilizzare i propri dispositivi informatici, di rete e telefonici per garantire lo svolgimento delle attività, i dipendenti hanno svolto la prestazione lavorativa in modalità "smart", alternandola con la presenza in ufficio, la fruizione di ferie e di altri istituti, garantendo la continuità dell'azione amministrativa in tutte le sue componenti.

Nel periodo marzo – maggio 2020 la quasi totalità del personale amministrativo dell'Unione e dei Comuni aderenti ha svolto il lavoro in modalità "agile", modalità che ha riguardato trasversalmente tutti i dipendenti e i diversi profili professionali dell'Unione e dei Comuni associati, ad eccezione di una parte del personale la cui presenza fisica è correlata alla tipologia di mansione svolta (in particolare, il personale della farmacia e della polizia locale, alcune figure professionali addette al ricevimento del pubblico, del pronto intervento e della manutenzione, che hanno lavorato in prima linea nella fase emergenziale).

L'Unione e i Comuni aderenti hanno incentivato il ricorso al lavoro agile disciplinandone, in modo sempre più articolato, modalità di svolgimento e i criteri di fruizione, anche con l'adesione al bando della Regione ER per la concessione di contributi a sostegno dei progetti di smart working rivolto agli Enti Locali. In tale percorso di avvio e consolidamento del lavoro agile, fondamentale è stato il ruolo della *formazione*, realizzata sia internamente, sia avvalendosi, attraverso l'ammissione ai contributi, di un soggetto esterno in grado di supportare l'Ente nell'azione di facilitazione e coordinamento del gruppo di lavoro oltre ad azioni di facilitazione e sensibilizzazione al cambiamento, supporto alla stesura di una disciplina, linee guida e frame work di riferimento per lo smart working.

In particolare, le Linee Guida, adottate con delibera di Giunta dell'Unione n. 38 del 20.04.2021 dopo un attento confronto sindacale, hanno rappresentato uno strumento che, in modo snello ed efficace, oltre a informare i dipendenti del Comune di Collecchio, Felino, Montechiarugolo, Sala Baganza, Traversetolo e dell'Unione circa le modalità tecnico-operative di espletamento del lavoro agile, ha di fatto permesso ai lavoratori di operare come gruppo coordinato, che insieme è stato in grado di garantire la continuità del servizio per i cittadini e il territorio.

Nel corso della cosiddetta "fase 2" dell'emergenza sanitaria, nel rispetto delle disposizioni di sicurezza sul distanziamento sociale, si è assistito ad una parziale modifica del contingente di lavoratori in modalità agile. In ottemperanza al DPCM 23 settembre 2021 e al D.M. del 8 ottobre 2021, gli Enti hanno parzialmente rimodulato le modalità di attivazione per i dipendenti e, con delibera di Giunta dell'Unione nr. 38 del 20.04.2021 ha adottato le Linee Guida Smart Working e lo schema di Accordo Individuale.

Finita la fase emergenziale, con circolare interna del 25.03.2022, l'Unione e i Comuni aderenti hanno ulteriormente disciplinato le modalità di svolgimento del Lavoro Agile, fissandone al 31.08.2022 la scadenza temporanea, al fine di poter recepire puntualmente quanto verrà stabilito dal nuovo CCNL. Tale scadenza è poi stata posticipata al 31.12.2022.

Considerata la necessità di adeguare il Piano Organizzativo del Lavoro Agile ai contenuti del CCNL Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022, gli accordi di lavoro agile precedentemente sottoscritti

sono stati prorogati fino al 28.02.2023.

**Il Comune di Collecchio, in ragione del conferimento della funzione "personale" all'Unione dei Comuni applica il Piano Organizzativo del Lavoro Agile integrato al PIAO dell'Unione Pedemontana Parmense approvato con delibera di Giunta dell'Unione Pedemontana Parmense n. 16 del 20.02.2023.**

## 3.3 Sottosezione di programmazione: Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale

*3.1.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente*

La dotazione organica dell'Ente al 31.12.2022, risulta essere la seguente:

| | POSTI COPERTI | POSTI VACANTI | CAT. "B" | CAT. "C" | CAT. "D" | TOTALE |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Uoc Servizi culturali, turismo e risorse umane | 5 | 1 | 0 | 5 | 1 | **6** |
| Uoc Affari generali e legali | 11 | 1 | 2 | 8 | 2 | **12** |
| Uoc Servizi educativi e sociali | 9 | 3 | 6 | 4 | 2 | **12** |
| Uoc Affari finanziari e tributi | 7 | 2 | 0 | 5 | 4 | **9** |
| Uoc urbanistica, edilizia privata e pubblica | 5 | 1 | | 3 | 3 | **6** |
| Area Tecnica - Protezione civile - Uoc assetto e gestione del territorio | 15 | 2 | 7 | 4 | 6 | **17** |
| Uoc Servizi farmaceutici | 6 | 1 | 1 | 1 | 5 | **7** |
| | **58** | **11** | **16** | **30** | **23** | **69** |

| | POSTI COPERTI | POSTI VACANTI | CAT. "B" | CAT. "C" | CAT. "D" | TOTALE |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Farmacia (Art. 110 c. 1) | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | **1** |
| Tecnica - Protezione civile (Art. 110 c. 1) | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | **1** |

*3.1.2 Programmazione strategica delle risorse umane*

**Calcolo della spesa della dotazione organica e la programmazione del fabbisogno di personale**

In materia di contenimento della spesa di personale, l'art. 1, commi 557, - bis e 557- quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, come integrato dall'art. 3, comma 5-bis del Decreto legge 24/6/2014, n. 90, convertito dalla legge 11/8/2014 n. 114, impone il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente; l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti. E' stata effettuata la verifica della riduzione della spesa di personale di cui all'art. 1 c. 557 della Legge 296/2006, calcolata come previsto dal D.L. 90/2014, convertito nella Legge 114/2014 e s.m.i., da tale verifica risulta il rispetto dei limiti di spesa, come previsto nel bilancio di previsione 2023/2025.

| Spese per il personale | Media 2011/2013 | Previsione 2023 |
|---|---|---|
| Spese macroaggregato 101 | 2.892.318,45 | 2.448.053,00 |
| Spese macroaggregato 103 | 38.853,38 | 30.000,00 |
| Irap macroaggregato 102 | 124.184,32 | 134.875,00 |
| Altre spese da specificare: quota parte personale Unione e Azienda | 637.473,92 | 695.300,61 |
| Totale spese di personale (A) | 3.692.830,07 | 3.308.228,61 |
| (-) Componenti escluse (B) | 227.414,27 | -104.759,34 |
| (=) Componenti assoggettate al limite di spesa (C=A-B) | 3.465.415,80 | 3.203.469,27 |

| | | |
|---|---|---|
| **SPESE CORRENTI 2023** | | **17.342.915,77** |
| **Incidenza su spesa corrente** | | **18,47%** |

**Facoltà assunzionali a tempo indeterminato: normativa di riferimento e situazione dell'ente**

Il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

L'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi in fasce demografiche e dato atto che il Comune di Collecchio si trova nella fascia demografica di cui alla lettera f), avendo n. 14.710 abitanti alla data del 31/12/2021 e avendo registrato un **rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 16,70%**, si colloca nella seguente fascia: FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 del DM.

Lo **spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni**, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, **è pari ad euro 657.649,16 per il 2023.**

Il Comune rientra tra gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell'art. 1 della legge 27/12/2006 n. 296 e successive modificazioni e pertanto le limitazioni previste dal comma 28 dell'art. 9 del DL78/2010 non vengono applicate, fermo restando che comunque la spesa complessiva per **forme di lavoro flessibile** non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

La situazione attuale, prevista nella programmazione 2022 -2024 e negli stanziamenti di bilancio 2022-2024 risulta attualmente come di seguito indicato:

| | |
|---|---|
| Limite forme di lavoro flessibile anno 2023-2025 | € 117.089,63 |
| Spese per forme lavoro flessibile previste nel bilancio anno 2023 | € 16.342,40 |

Non sono state rilevate condizioni di eccedenza e di soprannumero di personale assunto a tempo indeterminato.

La ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, così come previsto dall'art. 33 del decreto legislativo n. 165/2001 e s.m.i. è stata fatta con delibera di Giunta Comunale n. 11 del 02.02.2023**.**

*3.3.2 Strategia di copertura del fabbisogno*

Il piano del fabbisogno del personale è stato da ultimo modificato con delibera di Giunta Comunale n. 176 del 20.12.2022 al fine di accogliere la richiesta del Responsabile Area Tecnica – Protezione Civile di procedere alla proroga del contratto di un Istruttore tecnico categoria C, a tempo determinato in regime di part time 18 ore presso l'UOC. Assetto e gestione del territorio, per un anno, dal 1/1/2023 al 31/12/2023, considerate le attività ancora in essere legate al PNRR.

Nel corso degli ultimi mesi si sono verificati eventi gestionali tali da provvedere a ridefinire il piano del fabbisogno di personale, come di seguito riportato:
In data 5/9/2022 prot. n. 19055, un dipendente tecnico categoria B, ha presentato domanda di pensionamento. Ritenuto pertanto provvedere alla sua sostituzione mediante concorso esterno, in alternativa scorrimento di graduatorie, in alternativa mobilità volontaria, con decorrenza dalla prima data utile.

In data 30 gennaio 2023 due dipendenti con il profilo di Istruttore amministrativo/contabile, categoria C1, rispettivamente con note prot. n. 2096 e 2098, in servizio presso l'Uoc Servizi culturali, turismo e risorse umane e presso l'Uoc Affari finanziari e tributi, hanno presentato le dimissioni con decorrenza 6.03.2023. Ritenuto pertanto provvedere alla copertura dei posti che si sono resi vacanti, mediante concorso esterno, in alternativa scorrimento di graduatorie anche di altri enti, in alternativa mobilità volontaria, con decorrenza dalla prima data utile.

Considerato che gli spazi finanziari per l'anno 2023, calcolati secondo quanto previsto dal DM 20/3/2020 ammontano ad € 657.649,16;

Che a seguito della programmazione del fabbisogno di personale è previsto il presente utilizzo:

- assunzione di una unità di categoria C € 31.866,48
- assunzione di una unità di categoria C € 31.866,48
- assunzione di una unità di categoria B € 29.199,50

A seguito delle predette assunzioni lo spazio finanziario residuo è pertanto pari ad € 564.716,70.

**Con nota ns. prot. 3510 del 16.02.2023 il Collegio dei Revisori ha espresso parere favorevole al piano del fabbisogno di personale 2023/2025 (sez. 3.3 del PIAO) del Comune di Collecchio ed ha asseverato il mantenimento dell'equilibrio pluriennale di bilancio 2023/2025 a seguito della sua adozione (All. C).**

*3.3.2 Piano delle Azioni Positive (PAP)*

**Il Piano delle Azioni Positive (PAP)** è stato adottato con le seguenti delibere di Giunta dell'Unione Pedemontana Parmense:

- n. 2 del 21.01.2021, l'Unione ha approvato il piano unico triennale delle azioni positive 2021/2023 dei Comuni di Collecchio e di Sala Baganza, redatto ai sensi del D.lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n.246", per rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro. Il documento è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione Amministrazione Trasparente;

  https://www.comune.collecchio.pr.it/servizi/Menu/dinamica.aspx?idSezione=18144&idArea=18147&idCat=47994&ID=51637&TipoElemento=categoria

- n. 5 del 19.01.2022, l'Unione ha approvato il piano unico triennale delle azioni positive 2022/2024, redatto ai sensi del D.lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n.246", per rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro. Il documento è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione Amministrazione Trasparente;

- n. 65 del 3.11.3020, l'Unione deliberava la costituzione di un Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, per l'Unione e tutti i Comuni aderenti (GU nr. 65/2020), composto da:
  - Dott.ssa Setti Antonella, Responsabile PO del Comune di Collecchio;

- Dott.ssa Pecorari Carlotta, Responsabile PO del Comune di Montechiarugolo;
- Dott. Monti Antonio, Responsabile PO del Comune di Felino;
- Dott.ssa Muzzi Cristina, Responsabile PO del Comune di Sala Baganza;
- Arch. Gigli Sonia, dipendente del Comune di Felino;
- Sig. Chiesa Luigi, dipendente dell'Unione Pedemontana Parmense;
- Dott.ssa Predieri Francesca, Responsabile PO del Comune di Montechiarugolo

*3.3.3 Formazione del personale*

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città. In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

| AMBITO | N. DESTINATARI |
|---|---|
| Formazione base Stato Civile | 1 |
| Formazione di aggiornamento Stato Civile su filiazione e polizia mortuaria | 2 |
| Formazione sulla redazione del PIAO | 2 |
| Formazione annuale sul piano anticorruzione e trasparenza | Tutti i dipendenti |
| Formazione sulla cybersicurity | Tutti i dipendenti |
| Formazione di aggiornamento RLS Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza | 1 |
| Formazione di aggiornamento sul bilancio e sulla rendicontazione dei fondi PNRR | 1 |
| Formazione sulla normativa relativa agli abusi edilizi | 2 |
| Formazione sull'autorizzazione paesaggistica e l'accertamento di compatibilità | 2 |
| Formazione **sul** contributo di costruzione e contributo straordinario (RER) | 2 |
| Formazione e aggiornamento normativo sul codice dei contratti pubblici | 4 |

## 3.4 Sottosezione di programmazione: Piano di razionalizzazione delle dotazioni strumentali

*3.4.1 Dotazioni ICT*

L'art. 2, comma 594 e seguenti, della Legge 24 dicembre 2007, n. 244 prevede che ai fini del contenimento della spesa per il funzionamento delle proprie strutture, le pubbliche amministrazioni, tra cui gli enti locali, adottano piani triennali finalizzati per l'individuazione di misure finalizzate alla razionalizzazione dell'utilizzo:

- delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio;
- delle autovetture di servizio, attraverso il ricorso, previa verifica di fattibilità, a mezzi alternativi di trasporto, anche cumulativo;

- dei beni immobili ad uso abitativo o di servizio, con esclusione dei beni infrastrutturali;

Per quanto attiene ai processi di dismissione e/o sostituzione dei beni ICT, si precisa che il tempo di vita ordinario di un personal computer è superiore ai 5 anni. Solitamente si procedere alla dismissione di tali beni prima del termine solo nel caso di guasto, qualora la valutazione costi/benefici relativa alla riparazione dia esito sfavorevole. La stessa considerazione riguarda l'attività di aggiornamento programmata, che viene puntualmente valutata per rendere adeguate le stazioni datate nel supportare efficacemente l'evoluzione degli applicativi.

Le attività di riparazione ed aggiornamento vengono effettuate direttamente dai sistemisti in forza al Servizio Informatico Associato dell'Unione Pedemontana Parmense.

Nel caso le stazioni di lavoro debbano essere dismesse esse vengono distrutte e smaltite presso gli appositi centri di raccolta, oppure sono donate ad istituzioni e scuole per le quali esse potrebbero ancora essere impiegate con soddisfazione, avendo cura di rendere illeggibili e irrecuperabili i dati precedentemente memorizzati. Nel caso si rendesse necessario, le stazioni di lavoro fisse che saranno dismesse potranno essere sostitute con altrettante portatili.

| **Dotazione** | **Dotazione** | **Acquisti previsti 2023** | **Aggiornamenti previsti 2023** |
|---|---|---|---|
| PC fissi | 60 | 5 | 5 |
| Monitor | 70 | 5 | 0 |
| PC portatili | 6 | 5 | 5 |

*3.4.2 Dotazione di autoveicoli*

Nel corso del 2022 è stata acquistata, grazie ad un contributo della Regione Emilia-Romagna, l'autovettura elettrica Dacia Spring (GL474XS) in sostituzione della Fiat Punto **(**AY 872 BS) immatricolata nel 1999 e avviata a demolizione. Il Comune di Collecchio ha quindi in dotazione i seguenti automezzi di servizio e non sono previsti nuovi acquisti nel corso del 2023

| **Targa** | **Modello** | **Titolo di possesso** | **Alimentazione** |
|---|---|---|---|
| **GL474XS** | Dacia Spring | Proprietà | Elettrica |
| **FS022SK** | Fiat Punto | Noleggio (senza conducente) | B/Metano |
| **FS420BH** | Fiat Panda | Noleggio (senza conducente) | B/Metano |
| **AY872BS** | Autovettura per trasporto di persone | Proprietà | Diesel |
| **BF452BC** | Autocarro per trasporto di cose - furgone (35 ql) | Proprietà | Diesel |
| **CK725LY** | Autocarro per il trasporto di cose - cassone ribaltabile trilaterale | Proprietà | Diesel |
| **CN083YV** | Autocarro per trasporto di cose - cassone | Proprietà | Diesel |
| **EP162JJ** | Autocarro per trasporto di cose - cassone ribaltabile | Proprietà | Diesel |
| **PR612128** | Autocarro per trasporto di cose - furgone | Proprietà | Diesel |
| **REAA555** | Macchina operatrice | Proprietà | Diesel |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | semovente TERNA (75 ql) | | |
| **FL955WP** | Autocarro per traposto di cose - cassone ribaltabile trilaterale | Proprietà | Diesel |
| **FH062CS** | Autoveicolo ad uso esclusivo polizia - familiare | Proprietà | Diesel |

*3.4.3 Dotazione di immobili*

Il Comune di Collecchio ha in essere i seguenti contratti di locazione passiva:

| Immobile | Canone annuo | Scadenza |
|---|---|---|
| Locali polivalenti<br>v. Generale Paveri n. 3 | Euro 5.600,00 | 2026 |
| Farmacia Comunale<br>v. Sandro Pertini n. 1 | Euro 44.000,00 | 2024 |
| Sede Az. Pedemontana Sociale<br>p.zza Fraternità n. 4 | Euro 50.748,00 | 2023 |

Rispetto al contratto di locazione in scadenza nel corso dell'annualità 2023, l'Amministrazione ha avviato un approfondimento sull'opportunità di provvedere al rinnovo ovvero di individuare quale sede dell'Azienda Pedemontana Sociale altro immobile.

# SEZIONE 4 - GOVERNANCE E MONITORAGGIO

In questa sezione sono indicate le modalità di governance del processo di stesura e le modalità di monitoraggio del PIAO che il Comune di Collecchio prevede di attivare, al fine di garantire le finalità di coerenza ed armonizzazione degli strumenti di programmazione.

## 3.1 Governance del PIAO

L'interdisciplinarietà e l'innovatività di questo strumento di programmazione rende necessario prevedere una modalità di governance in grado di garantire sinergia e complementarietà in fase di progettazione del format del documento, stesura e collazione dei diversi contributi, verifica della sua coerenza con le prescrizioni normative e con le priorità dell'Amministrazione.

A tal fine, è costituito un gruppo di lavoro con il compito di coordinare la stesura e l'aggiornamento del PIAO e del suo monitoraggio. Di gruppo di lavoro, coordinato dal Segretario Generale, fanno parte tutti i Responsabili titolari di Posizione Organizzativa e opera con il supporto del personale assegnato all'UOC Affari Generali.

## 3.2 Monitoraggio del PIAO

Di seguito sono indicati i soggetti coinvolti e le modalità di monitoraggio previste.

| Sezione/Sottosezione | Soggetto che sovraintende il controllo | Modalità |
|---|---|---|
| VALORE PUBBLICO | Nucleo di Valutazione | Verifica annuale dei risultati nella Relazione sulla Performance |
| PERFORMANCE | Nucleo di Valutazione | Verifica annuale dei risultati nella Relazione sulla Performance |
| RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA | RPCT<br>Nucleo di Valutazione | Relazione annuale del RPCT sull'attuazione delle misure.<br>Verifica rispetto adempimenti trasparenza su indicazioni ANAC |
| STRUTTURA ORGANIZZATIVA | Nucleo di Valutazione | Al variare del modello organizzativo |
| LAVORO AGILE | Nucleo di Valutazione | Verifica annuale dei risultati nella Relazione sulla Performance |
| PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE | Nucleo di Valutazione<br>Collegio dei Revisori | Verifica della coerenza con obiettivi di performance annuali – verifica triennale |